

HUBUNGAN ANTARA *MULTITASKING* DENGAN *JOB PERFORMANCE*

SKRIPSI



Oleh:

Veronica Dwi Sanda

201410230311361

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2018

HUBUNGAN ANTARA *MULTITASKING* DENGAN *JOB PERFORMANCE*

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:

Veronica Dwi Sanda

201410230311361

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2018

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Veronica Dwi Sanda

Nim : 201410230311361

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 20 Juli 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Djudiyah, M. Si.

Sekretaris/Pembimbing II,



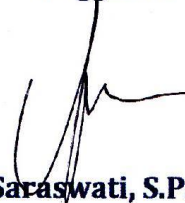
Tri Muji Ingarianti, S. Psi, M. Psi

Anggota I



Yuni Nurhamida, S. Psi, M. Si

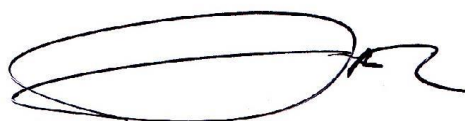
Anggota II



Putri Saraswati, S. Psi, M. Psi.

Mengesahkan

D e k a n,



Muhamad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Veronica Dwi Sanda
NIM : 201410230311361
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang


Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:
Hubungan Antara *Multitasking* dengan *Job Performance*

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, Juli 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Siti Maimunah, S.Psi., MM., MA.

Yang Menyatakan



Veronica Dwi Sanda

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan ridho dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Multitasking* dengan *Job Performance*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

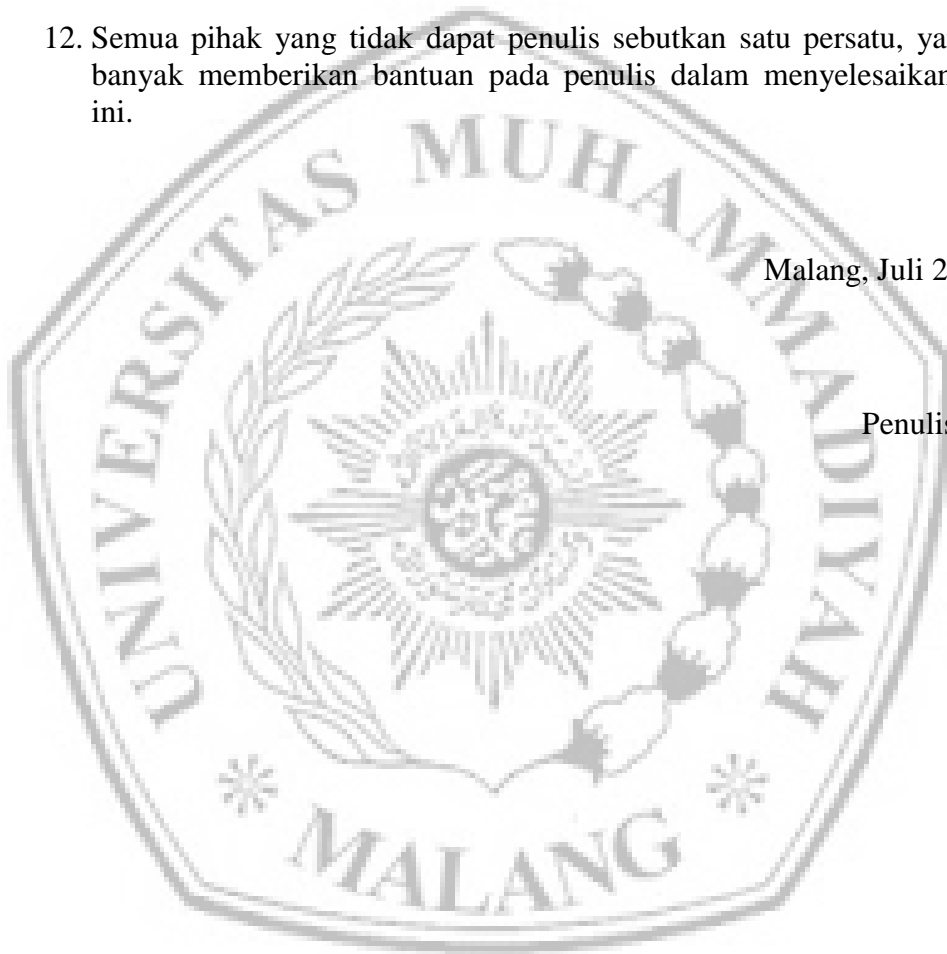
Dalam menyusun skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Bimbingan, petunjuk, dan dukungan sangat bermanfaat bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Gunaji dan Ibuk Sunarmi selaku orang tua yang selalu memberikan cinta kasih, tidak pernah lelah memberikan doa dan motivasi, serta dukungan baik secara moril dan materiil selama kuliah dan proses penelitian, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. M. Salis Yuniardi S.Psi., M.Psi., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Siti Maimunah, S.Psi., MM., MA selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan Susanti Prasetyaningrum, M.Psi selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan motivasi.
4. Dr. Djudiyah, M.Si dan Tri Muji Ingarianti, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan selalu sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
6. Kakakku Ginanjar Dini Pratiwi, Sunaryo, dan keponakan Fahim Gusti yang selalu bisa jadi panutan dan memberikan doa, dukungan, dan bantuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan 2014, khususnya kelas G serta teman-teman satu bimbingan skripsi dan mata kuliah mayor yang telah memberikan bantuan dan masukan kepada penulis.
8. Saudara seperjuangan di Malang Rahmah Cesar Damayanti, Lisa Israti, Istianah Fauziah Laily calon S.Psi yang selalu menemani di setiap kondisi di tanah rantau.
9. Jamaah haji kloter Malang Devi, Iis, Safirah, Hasbi, Indra, Riza, Fajar, dan Basid yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.

10. Kepada sahabat-sahabatku Anif, Liya, Tina, Suci, Ela, Nurin, Era, Fitdhia, Dara, Oky yang senantiasa memberikan doa, bantuan dan dukungan kepada penulis.
11. Keluarga UPT. Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Malang periode 2017-2018, teman-teman PASSUS 2011, anggota dan pengurus *Psychology Club* UMM periode 2014-2018, saudara di HMI Komisariat Psikologi UMM, serta teman-teman Komunitas Ketimbang Ngemis Malang yang senantiasa memberikan wadah bagi penulis untuk berproses, sehingga penulis memiliki panutan, semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Malang, Juli 2018

Penulis



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
Abstrak	1
Job Performance.....	4
Multitasking	6
METODE PENELITIAN.....	10
Rancangan Penelitian	10
Subjek Penelitian.....	10
Variabel dan Instrumen Penelitian	11
Prosedur dan Analisis Data Penelitian	11
HASIL PENELITIAN.....	12
DISKUSI.....	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	16
DAFTAR PUSTAKA	17
LAMPIRAN.....	20

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Jumlah Subjek Penelitian	10
Tabel 2. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	11
Tabel 3. Deskripsi Data Subjek.....	12
Tabel 4. Uji Normalitas Residu.....	13
Tabel 5. Uji Hipotesis Korelasi Product Moment antara Multitasking dengan Job Performance	13



DAFTAR LAMPIRAN

Skala Tryout	20
Input Data Tryout	25
Hasil Reliabilitas dan Validitas	34
Blueprint skala Tryout penelitian	40
Skala Penelitian	42
Input skala hasil penelitian	46
Uji Kenormalan data	57
Uji Korelasi	57



Hubungan Antara *Multitasking* Dengan *Job Performance*

Oleh :
Veronica Dwi Sanda

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
e-mail: vdsanda@gmail.com

Abstrak

Performance kerja perawat yang optimal merupakan harapan setiap instansi yang menaunginya, karena kinerja yang baik juga akan berdampak bagi instansi kesehatan tersebut agar mampu bersaing. *Multitasking* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *performance* kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *multitasking* dengan *job performance* perawat. Subjek penelitian ini adalah 100 perawat yang bekerja di 5 Klinik di Kuta dan Jimbaran Bali, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan masa kerja 1 bulan sampai 20 tahun, usia 20 sampai 40 tahun, serta berasal dari 4 departemen. Teknik pengambilan data *total sampling*, dan pengumpulan data menggunakan skala *Job Performance* untuk mengukur kinerja perawat dan skala *Multitasking Questionnaire* untuk mengukur *multitasking* perawat. Metode analisis data pada penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dengan bantuan Program SPSS 21. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan sangat signifikan antara *multitasking* dengan *job performance* perawat. *Multitasking* menyumbangkan sebesar 57,4% kontribusinya terhadap *job performance* perawat.

Kata kunci : *Job performance*, *multitasking*, perawat

Abstract

Optimal nurses performance is what every institution hopes for, because good performance will also have an impact on the health institution to be able to compete. Multitasking is a factor that can affect the high and low performance of nurses. The aim of this research was to determine the relationship between multitasking and nurse job performance. The subjects of this study were 100 nurses working in 5 clinics in Kuta and Jimbaran Bali, male and female, with a working period of 1 month to 20 years, aged 20 to 40 years, and from 4 departments. Data collection techniques was total sampling, data collection used was Job Performance scale to measure nurse performance and Multitasking Questionnaire scale was to measure multitasking of nurses. Data analysis method in this study was Product Moment correlation by using SPSS 21 program. The result of data analysis shows that there is a positive and very significant correlation between multitasking and nurse job performance. Multitasking contributes 57.4% of its contribution to nurse's job performance.

Keywords: job performance, multitasking, nurses.

Di dalam suatu organisasi, instansi, atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat krusial sebagai penggerak dalam mempertahankan, mengarahkan dan mengembangkan perusahaan. Karyawan sebagai SDM menjadi tenaga kerja serta menyumbangkan ide kreatif dalam fungsi operasional perusahaan yang diharapkan mampu mengikuti perkembangan zaman. Seiring dengan perkembangan itu, karyawan diharapkan memiliki kualitas kerja yang baik. Secara konkret, dari hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang berprestasi atau memiliki *job performance* yang baik akan membawa keuntungan dan kemajuan pada perusahaan. Oleh karena itu, penting memiliki karyawan yang cakap dan menciptakan keunggulan kompetitif (Aboazoum, Nimran, & Musadieg, 2015). Karyawan sebagai sumber daya manusia dan penerima dampak globalisasi dituntut agar sigap dalam penyesuaian diri menghadapi perubahan itu agar perusahaan terus bertahan menjadi yang terbaik (Widodo & Sami'an, 2013).

Perusahaan berusaha terus meraih *performance* yang baik guna bertahan di tengah persaingan. *Job performance* perusahaan merupakan hasil kerjasama dari semua karyawan, dimana *performance* karyawan juga menentukan *performance* perusahaan. Maka dari itu agar mampu meningkatkan *performance* perusahaan, *performance* karyawan juga harus diselaraskan agar mampu mencapai harapan. Bagaimana seseorang melakukan tugasnya dengan baik akan menunjukkan efektivitas kontribusinya untuk tujuan perusahaan, yang akhirnya mengacu pada sejauh mana *performance* yang mampu diraih. Terkait dengan peningkatan *job performance*, karakter pribadi menjadi konsekuensi penting bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa publik, hal itu sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Astriana, 2010). Berkaitan dengan hal diatas, banyak hal yang dapat mempengaruhi *job performance* itu sendiri, antara lain budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta *stress* (Aboazoum et al., 2015).

Pembahasan pertama *job performance* yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Makna dari budaya disini merupakan seperangkat nilai-nilai kunci, asumsi, pemahaman, dan norma-norma yang dimiliki oleh anggota organisasi dan diajarkan kepada anggota baru, sehingga budaya organisasi akan menentukan bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya, hingga akhirnya mendapatkan *job performance* yang baik. Norma dan nilai organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada semua orang yang terikat dengan organisasi. Norma tidak terlihat tetapi jika organisasi ingin meningkatkan kinerja karyawan dan profitabilitas, norma adalah tempat pertama untuk dilihat. Budaya organisasi dipahami sebagai karakteristik lingkungan sehari-hari seperti yang dilihat dan dirasakan oleh mereka yang bekerja disana (Aboazoum et al., 2015).

Selain itu, *job performance* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dimana hal ini mewakili keyakinan tentang pekerjaan, seperti perasaan seorang pekerja tentang pekerjaannya atau pengalaman pekerjaannya dalam kaitannya dengan pengalaman sebelumnya. Sehingga kepuasan kerja menunjukkan hubungan antara harapan manusia dan keuntungan yang diambil dari pekerjaan. Semakin karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka semakin baik pula kinerja karyawan dan berpeluang untuk karyawan mendapatkan *job performance* yang baik (Aboazoum et al., 2015).

Selain budaya dan kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan SDM juga ikut berperan, yaitu bertujuan untuk memperbaiki kinerja individu dan kelompok dalam organisasi. Dalam konteks ini, pelatihan melibatkan merancang dan mendukung kegiatan yang menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan. Program pengembangan, di sisi lain, berkonsentrasi pada keterampilan yang lebih luas yang berlaku untuk berbagai situasi yang lebih luas, seperti pengambilan keputusan, keterampilan kepemimpinan, dan penetapan tujuan, sehingga karyawan yang telah mengikuti pelatihan diharapkan mampu meraih *job performance* yang baik dalam pekerjaannya (Aboazoum et al., 2015).

Stress juga mampu mempengaruhi *job performance* karyawan. *Stress* di tempat kerja adalah masalah utama bagi individu dan perusahaan tempatnya bekerja. Banyak penelitian yang membahas hubungan antara *stress* kerja dan berbagai konsekuensinya. *Stress* dipandang sebagai fenomena yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh ketidakcukupan mengatasi sumber *stressor* lingkungan yang terkait dengan pekerjaan tertentu, seperti adanya konflik dan kelebihan beban kerja. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa tingkat *stress* yang tinggi dalam organisasi, maka semakin rendah kinerja karyawan (Aboazoum et al., 2015).

Job Performance yang baik mampu diperoleh setiap karyawan berdasarkan perbedaan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu. Hal itu diperkuat oleh faktor personal yang mempengaruhi *job performance*, yang meliputi karakteristik pekerjaan, alur pengalaman, kualitas pelayanan, serta perbedaan individu (Kuo & Ho, 2010). Karakteristik setiap individu mempengaruhi persepsi dan perilaku karyawan dalam banyak hal, termasuk kepada produktivitas kerjanya. Individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adakalanya dalam menyelesaikan tugas satu per satu, ada juga yang mengerjakan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan. Kondisi seperti diatas lebih dikenal dengan *multitasking*, pelakunya disebut *multitaskers* (Demirbilek & Talan, 2017). Kemampuan *multitasking* juga menunjukkan berbagai hasil pekerjaan yang bervariasi dari perbedaan individu (Girgis, 2010)

Penjelasan pertama mengapa orang *multitask* adalah karena interupsi dari lingkungan atau orang lain. Ketika seorang karyawan sedang mengerjakan tugas dan secara tiba-tiba mendapat interupsi dari lingkungan atau orang lain, maka ia sedang mengarahkan dirinya untuk beralih kepada tugas yang lain. Kemudian penjelasan kedua mengapa orang *multitask* adalah dengan terbatasnya waktu dalam bekerja, dan dengan pekerjaan banyak yang akhirnya menuntut karyawan untuk menyelesaikan tugas yang banyak dengan waktu yang terbatas, dengan mengharap hasil yang maksimal. Hal diatas menjelaskan bahwa setiap karyawan perlu menetapkan tugas mana yang harus diprioritaskan terlebih dahulu, namun karena kebingungan dari individu itu sendiri sehingga membuat karyawan menjadi *multitask* (Kushniryk, 2008).

Saat ini *multitasking* semakin tidak asing didengar, tak terkecuali di dunia pekerjaan, hal itu pun mengarah kepada penurunan produktivitas (Otto, Wahl,

Lefort, & Frei, 2012). Riset Rubinstein, Meyer, dan Evans (dalam Jarmon, 2008) menemukan bahwa ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh proses kontrol otak yang cukup rumit. *Multitasking* terjadi melalui dua tahap pengolahan, yaitu ada pengaktifan otak, dan menonaktifkan otak. Pertama, otak aktif untuk memutuskan melakukan tugas baru, bukan tugas yang utama. Kedua, otak menonaktifkan tugas utama dan melakukan tugas yang kedua. Langkah tersebut membutuhkan waktu kerja setiap kali beralih tugas, meskipun waktu yang dibutuhkan hanya beberapa per sepuluh detik, membuat seseorang menunda menyelesaikan tugas-tugas.

Riset yang dilakukan oleh Robert Half (ListrikIndonesia.com, 2011) di Amerika pada tahun 2009 menemukan bahwa sekitar 36% perusahaan menginginkan karyawan yang *multitasking*, yaitu karyawan yang bisa melakukan apa saja meskipun bukan bagian dari daftar pekerjaannya. Hal itu dinilai perusahaan lebih penting dari karyawan yang punya inisiatif besar (31%) dan karyawan yang kreatif (21%).

Hasil penelitian di atas tidak sepenuhnya mendapat dukungan dari banyak pihak. Ditemukan salah satu fenomena *multitasking* di sektor kesehatan, menunjukkan fakta bahwa kualitas *multitasking* berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan pasien, yang akhirnya terjadi pengurangan upah staf perawat. Terbukti hampir dua dekade penelitian menunjukkan hasil negatif terhadap *job performance* individu terkait *multitasking*. Di banyak organisasi atau industri, *multitasking* dipakai sebagai lencana kehormatan. Namun penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa orang yang *multitask* membuang 40% waktu produktif. Manusia bekerja jauh lebih efektif saat berkonsentrasi pada satu tugas. Jika dilaksanakan dalam jangka panjang, *multitasker* berat rentan terhadap gangguan di tempat kerja. *Multitasking* membuat individu kurang mampu mengatur kebiasaan yang kurang tepat, membuat orang kurang produktif, kurang kreatif, dan lebih mudah terkena gangguan. Dengan mengurangi *multitasking*, organisasi atau industri tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi waktu, namun juga mendapatkan manfaat dan wawasan yang lebih baik (Bartel, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, karyawan dengan *multitasking* tinggi, cenderung memiliki dampak terhadap berkurangnya pencapaian *job performance*. Pembagian tugas-tugas yang terpecah, membuat otak menjadi lebih lamban dalam menyelesaikan suatu tugas. Dengan demikian, rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana hubungan *multitasking* dengan *job performance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *multitasking* dengan *job performance*. Disamping itu, harapan dari penelitian ini mampu menambah dan memperkaya informasi pada bidang ilmu psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan *multitasking* dan *job performance*.

Job Performance

Job Performance merupakan semua perilaku terkait pekerjaan yang ditampilkan individu sesuai dengan harapan perusahaan (Kappagoda et al., 2014). Sedangkan (Goodman, 1999) mendefinisikan bahwa *job performance* ialah hasil dari perilaku

yang meliputi kegiatan utama (*task performance*) dan kegiatan lain (*contextual performance*) di dalam pekerjaan, dengan demikian keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja yang baik dari karyawannya. *Job performance* juga diartikan sebagai nilai yang dapat diharapkan suatu organisasi dari perilaku yang dilakukan oleh karyawan dari waktu ke waktu (Aboazoum et al., 2015). Pendapat lain dijelaskan bahwa *job performance* merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernadin & Russel dalam Moeheriono, 2012).

Dimensi Job Performance

Goodman & Svyantek (1999) mengemukakan dimensi *job performance* sebagai berikut :

- (1) *Altruism*, merupakan tindakan yang dilakukan untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan.
- (2) *Conscientiousness*, merupakan kehati-hatian dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan.
- (3) *Task Performance*, merupakan nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi Job Performance

Menurut (Kuo & Ho, 2010) ada 3 faktor personal yang mempengaruhi *Job Performance* yakni :

1. Job Characteristics (Karakteristik Pekerjaan)

- a. *Skill Variety*.
Skill variety adalah bermacam-macam ketrampilan dan bakat karyawan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. *Task Identity*.
Task identity adalah identitas tugas pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian
- c. *Task Significance*.
Task significance adalah pekerjaan memiliki dampak besar pada hidup atau pekerjaan orang lain di perusahaan
- d. *Autonomy*.
Autonomy adalah pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian dan kebijaksanaan karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan
- e. *Feedback from The Job It Self*.
Feedback from the job it self adalah umpan balik dari tugas-tugas yang dilakukan melaksanakan kegiatan kerja

2. Flow Experience (Alur Pengalaman)

- a. *Feeling in Control*.
Feeling in control adalah karyawan merasa bahwa mereka memiliki otoritas untuk mengelola hal-hal di sekitar mereka.
- b. *Focusing Attention on Activity*.
Focusing attention on activity adalah karyawan dapat memberi banyak perhatian pada satu orang tertentu, subjek atau benda.

c. *Feeling Curiosity.*

Feeling curiosity adalah rasa ingin tahu karyawan atau belajar tentang sesuatu

d. *Having Intrinsic Interest*

Having intrinsic interest adalah karyawan memiliki minat terhadap pekerjaan yang bersifat intrinsik atau bersumber dari dalam dirinya. Karyawan merasa bahwa itu adalah suatu karakteristik penting dan mendasar dari seseorang yang ingin dia berikan memperhatikan sesuatu, atau ingin terlibat dengan dan menemukan lebih banyak tentang sesuatu.

3. Service Quality (Kualitas Pelayanan)

a. *Tangibility.*

Tangibility adalah sifat jasa yang bersifat nyata. misalnya fasilitas fisik, peralatan, dan penampilan karyawan memuaskan.

b. *Reliability.*

Reliability adalah sejauh mana karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan layanan yang dijanjikan

c. *Responsiveness.*

Responsiveness adalah kecepatan karyawan membantu pelanggan dan menyediakan layanan.

d. *Assurance.*

Assurance adalah sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kesopanan, dan kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan keyakinan

e. *Empathy.*

Empathy adalah sejauh mana karyawan peduli dan dapat memberikan individu memperhatikan pelanggan.

Multitasking

Multitasking ialah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dalam satu waktu secara bersamaan, karena pengerjaan banyak tugas dalam sekali waktu dirasa menjadi lebih efisien (Alkahtani et al., 2016). Kemudian *multitasking* juga diartikan sebagai keterlibatan beberapa tugas atau kegiatan secara bersamaan dalam satu waktu (Demirbilek, M., & Talan, T, 2017). Selain itu ada pendapat lain bahwa *multitasking* didefinisikan sebagai melakukan dua atau lebih tugas dalam periode tertentu sekaligus (Kirchberg, Roe, & Van Eerde, 2015). Pendapat selanjutnya yaitu mendefinisikan *multitasking* sebagai kemampuan dalam menyelesaikan seperangkat pekerjaan dalam satu periode secara bersamaan atau dengan peralihan waktu yang sering dan cepat antara satu tugas dengan tugas yang lain (Kushniryk, 2008).

Penjelasan kognitif tentang multitasking dijelaskan oleh (Spink dkk, 2007) bahwa, dalam multitasking terdapat ketimpangan keseimbangan antara dua wilayah di otak lobus frontal. Tugas yang membutuhkan konsentrasi membangkitkan aktivitas tinggi di korteks prefrontal dorsolateral, sementara tugas tidak terkait dengan tugas pusat (seperti memantau lingkungan seseorang) membangkitkan aktivitas tingkat rendah di daerah medial frontal dan parietal otak.

Ketidakseimbangan ini lebih sering terjadi pada orang dewasa, yang merasa sulit untuk menghambat informasi yang mengganggu, termasuk gangguan dari tugas lain, demikian untuk aktivitas orang tua di korteks prefrontal dorsolateral menurun sementara medial daerah frontal dan parietal menunjukkan sedikit aktivitas untuk fokus pada tugas. Untuk efek pada kendali atensi dalam multitasking dan untuk efek pada multitasking dalam pekerjaan. Dari penjabaran tersebut diatas, diyakini bahwa multitasking berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Menurut Jarmon (2008) ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh proses kontrol otak. Proses ini terjadi melalui dua tahap pengolahan, yaitu pengaktifan otak dan menonaktifkan otak. Pertama, otak aktif untuk memutuskan melakukan tugas baru, bukan tugas yang utama. Kedua, otak menonaktifkan tugas utama dan melakukan tugas yang kedua. Langkah tersebut membutuhkan waktu kerja setiap kali beralih tugas, meskipun waktu yang dibutuhkan hanya beberapa per sepuluh detik, membuat seseorang menunda menyelesaikan tugas-tugas.

Cara *Multitasking*

Menurut Jarmon (2008) *multitasking* dapat terjadi dalam tiga cara, yaitu :

1. Seseorang dapat bekerja pada dua atau lebih tugas secara bersamaan, seperti membaca sebuah kasus sambil menonton televisi.
2. Seseorang dapat beralih antara tugas-tugas berulang kali, seperti bergantian antara menjawab *e-mail* dan mendengarkan diskusi selama kelas.
3. Seseorang dapat menyelesaikan dua atau lebih tugas dalam waktu atau akurasi yang cepat.

Faktor Yang Mempengaruhi *Multitasking*

Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *multitasking* (Kushniryk, 2008), yaitu :

1. *General Multitasking Abilities.*
General multi tasking abilities merupakan kemampuan individu untuk melakukan *multitasking* secara umum.
2. *Computer Multitasking.*
Computer multi tasking adalah *multitasking* yang dilakukan individu berkaitan dengan penggunaan alat elektronik computer.
3. *Ability to Perform Two Primary Tasks Simultaneously.*
Ability to perform two primary tasks simultaneously adalah kemampuan untuk melakukan dua tugas utama secara bersamaan.
4. *Ability to Perform Primary and Secondary Tasks Simultaneously.*
Ability to perform primary and secondary tasks simultaneously adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas primer dan sekunder secara bersamaan.

Hubungan Antara *Multitasking* dengan *Job Performance*

Karyawan dengan kecenderungan *multitasking* memiliki ciri-ciri menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan, seperti misalnya berbicara di telepon sambil mengemudi, menonton televisi sambil makan, mengetik sambil telepon, dan sebagainya. Selain itu ciri lainnya yaitu melakukan peralihan tugas-tugas

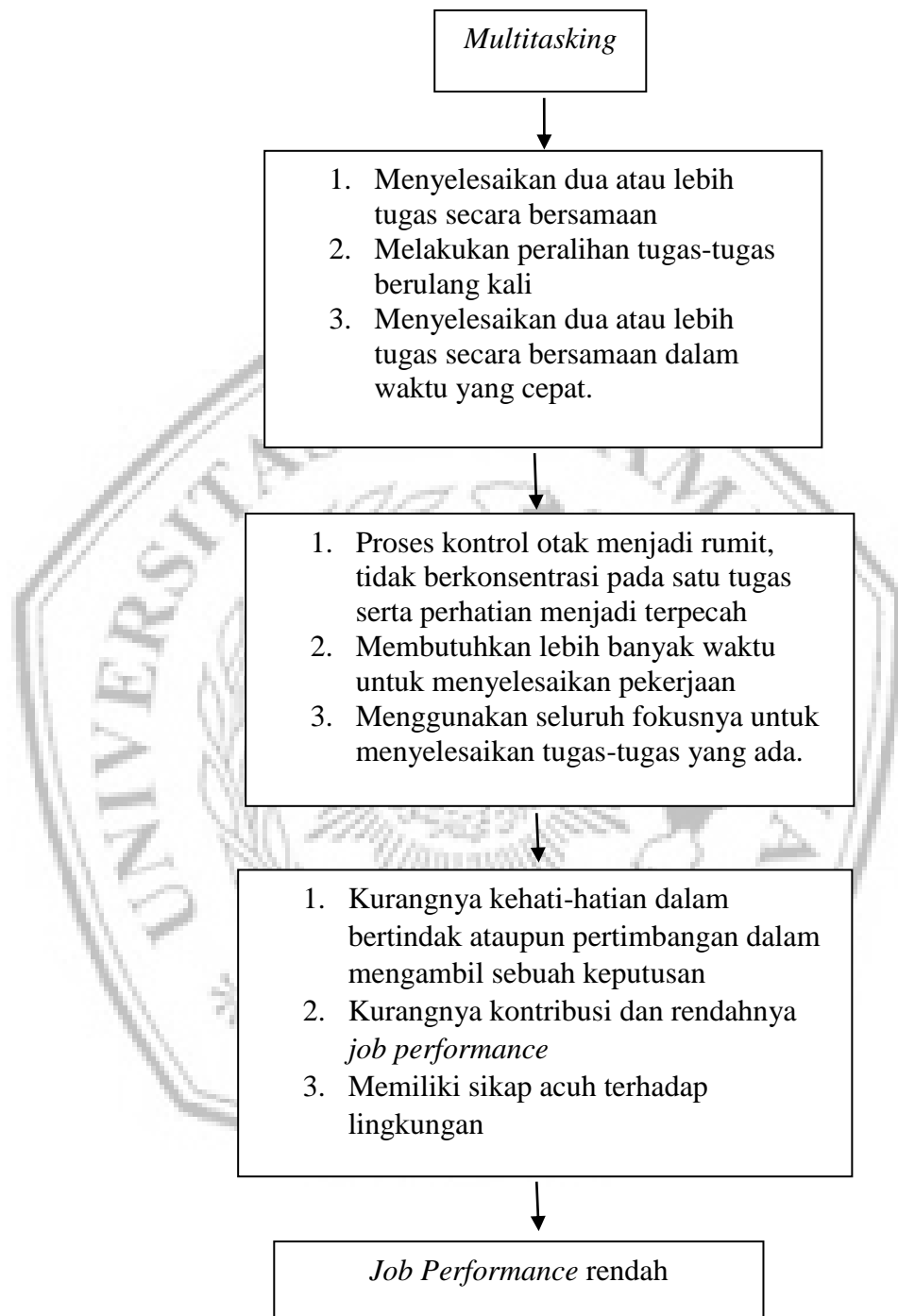
berulang kali. Hal itu akan memecah konsentrasi karyawan karena individu memiliki kemampuan berbeda-beda untuk melakukan peralihan tugas, apabila karyawan memiliki kemampuan untuk *multitask* tinggi, maka hasil pekerjaannya juga sesuai harapan, namun tidak demikian halnya jika karyawan dengan kemampuan *multitask* rendah. Ciri selanjutnya dari *multitasking* yaitu menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan dalam waktu yang cepat. Hasil dari pengerjaan satu tugas terkadang masih ada kesalahan, apalagi jika pengerjaan beberapa tugas sekaligus dan dalam waktu yang singkat pula.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa *multitasking* memiliki dampak terhadap proses kerja karyawan dalam perusahaan, diantaranya seperti proses kontrol otak menjadi rumit, saat seharusnya seseorang harus fokus pada satu pekerjaan, namun individu harus membagi fokus dengan pekerjaan yang lain, hal ini otomatis akan membuat otak bekerja lebih keras. Selain itu tidak berkonsentrasi pada satu tugas serta perhatian menjadi terpecah, juga membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, serta menggunakan seluruh fokusnya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

Hal-hal diatas akan berakibat pada rendahnya *job performance* pada karyawan, diantaranya seperti kurangnya kehati-hatian dalam bertindak ataupun pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, kurangnya kontribusi dan memiliki sikap acuh terhadap lingkungan. Karena seseorang terlalu berkecukupan dengan kesibukannya hingga mencampuradukkan beberapa pekerjaan dalam sekali waktu, maka setiap tindakan atau pengerjaan akan lebih rentan dengan kecerobohan dan kurangnya interaksi dengan lingkungan sekitar.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *multitasking* memiliki dampak negatif terhadap *job performance* karyawan. Apabila *multitasking* karyawan tinggi, maka *job performance* karyawan rendah, dan begitu pun sebaliknya apabila *multitasking* karyawan rendah maka *job performance* karyawan tinggi.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah : Terdapat hubungan negatif antara *multitasking* dengan *job performance*. Artinya semakin tinggi *multitasking* karyawan maka *job performance* akan rendah, sebaliknya jika *multitasking* rendah maka *job performance* karyawan akan tinggi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu data-data berupa angka-angka dan menggunakan statistik (Suryana, 2010). Jenis penelitian ini korelasional, sesuai dengan tujuan penelitian mengetahui hubungan antara *multitasking* dengan *job performance*, dengan menggunakan rumus statistik atau data yang diperoleh dari penelitian ini berupa angka-angka kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus statistik.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 100 orang perawat yang bekerja di Klinik Rahayu Asih, Klinik Raya Kuta, Klinik Bali (Bali Clinic), Klinik Tiara Husada, dan Klinik Jimbaran yang terletak di Kuta dan Jimbaran Provinsi Bali. Subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dan berusia 20-40 tahun. Jenis pekerjaan yang rentan dengan *multitasking*, sebagaimana yang dijelaskan oleh Girgis (2010) salah satunya ialah pegawai kesehatan (perawat, dsb). Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian pada perawat, karena perawat merupakan pekerja di bidang jasa yang selalu berhadapan dengan pasien dan rentan melakukan *multitasking* dalam memberikan pelayanan.

Teknik penarikan sampel yang digunakan ialah *Total Sampling*. Adapun rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Rincian Jumlah Subjek Penelitian

No	Nama Klinik	Jumlah Perawat Keseluruhan	Jumlah subjek Penelitian
1	Bali Clinic	24	24
2	Klinik Rahayu Asih	16	16
3	Klinik Kuta Raya	25	25
4	Klinik Jimbaran	18	18
5	Klinik Tiara Husada	17	17
Jumlah		100	100

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* (X) pada penelitian ini adalah *Multitasking*. Sedangkan variabel *dependent* (Y) pada penelitian ini adalah *Job Performance*.

Multitasking merupakan kemampuan individu untuk melakukan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan. Untuk mengukur *multitasking*, digunakan skala *Multitasking Questionnaire* yang disusun oleh (Kushniryk, 2008) yang dikembangkan (Widyastuti, 2016). Skala ini terdiri dari 4 faktor yaitu *General multitasking abilities*, *Computer multitasking*, *Ability to perform two primary tasks simultaneously*, *Ability to perform primary and secondary tasks simultaneously*, yang dijabarkan menjadi 19 butir item.

Job Performance adalah interpretasi atau penilaian perawat terhadap kinerjanya berdasarkan perilaku di dalam lingkup pekerjaan meliputi *altruism* (perilaku tolong menolong), *conscientiousness* (kehati-hatian), dan *task performance* (tugas utama di dalam pekerjaan). *Job Performance* karyawan diukur menggunakan skala yang disusun oleh Goodman & Svyantek (1999) yang dikembangkan Khan, Bin, Yusoff, & Ali pada tahun 2014. Skala tersebut disusun berdasarkan 3 dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, dan *task performance* serta dijabarkan menjadi 25 butir item.

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Prosedur penelitian meliputi perancangan proposal penelitian kepada dosen pembimbing sembari mendalami dan mempelajari materi yang diangkat tentang *multitasking* dan *job performance* dari jurnal, buku, serta penelitian terdahulu, juga mencari alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.

Setelah cukup mendalami materi serta instrumen, peneliti melakukan adaptasi skala yang kemudian menyusul perijinan kepada lembaga terkait yang akan dilakukan penelitian. Tahap selanjutnya yaitu melakukan *try out* kepada responden berjumlah 65 perawat RSAL Dr. Ramelan Surabaya. Kemudian dilakukan pengambilan data penelitian dengan membagikan skala pada subjek penelitian yang kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan metode analisis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Berikut hasil *try out* skala *multitasking* dan *job performance* yang telah dilakukan kepada 65 perawat di RSAL Dr. Ramelan Surabaya. *Try out* yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item diujikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas (Alpha)
-----------	----------------------	-------------------	------------------	-----------------------------

Multitasking	19	11	0,294 – 0,574	0,778
Job Performance	25	18	0,300 - 0,656	0,882

Berdasarkan Tabel 2 dari skala *multitasking* diperoleh 11 item valid dan 8 item tidak valid. Item valid paling dominan diperoleh dari faktor *general multitasking abilities*, dan yang paling sedikit adalah 1 item dari faktor *computer multitasking*. Kemudian dari skala *Job Performance* diperoleh 18 item valid dan 7 item yang tidak valid. Item valid paling dominan diperoleh dari dimensi *conscientiousness* yang berjumlah 7 item.

Pada tahap kedua yaitu pelaksanaan penelitian.

Penelitian dilakukan di Klinik Rahayu Asih, klinik Raya Kuta, klinik Bali (Bali Clinic), Klinik Tiara Husada, dan Klinik Jimbaran yang terletak di Kuta dan Jimbaran di Provinsi Bali. Sebelum melakukan penelitian dengan menyebarkan skala *Multitasking* dan *Job Performance* yang sudah valid dan reliabel, peneliti melakukan perijinan dengan klinik terkait dengan melampirkan surat perijinan dari Fakultas. Setelah mendapatkan izin, peneliti melakukan penelitian di lima klinik tersebut mulai tanggal 30 April hingga 15 Mei 2018. Adapun jumlah subjek ialah 100 orang.

Tahap ketiga yaitu analisis data.

Analisis data penelitian dilakukan dengan metode analisis korelasi *Product Moment* dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows versi 21.0 karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan penelitian maka diperoleh beberapa hasil yang dijelaskan berdasarkan tabel-tabel berikut :

Tabel 3. Deskripsi Data Subjek

	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	43%
	Perempuan	57	57%
	Total	100	100%
Usia	20 - 30 tahun	72	72%
	30 - 40 tahun	28	28%
	Total	100	100%
Masa Kerja	1-10 tahun	88	88%
	11 – 20 tahun	12	12%
	Total	100	100%
Departemen	Umum	61	61%
	UGD	13	13%
	VK	12	12%

Poli gigi	14	14%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat dari 100 responden penelitian, perawat perempuan lebih mendominasi dengan frekuensi 57%, usia perawat dengan rentang 20-30 tahun juga lebih banyak dengan jumlah 72% dibandingkan perawat dengan rentang usia 30-40 tahun. Kemudian untuk masa kerja perawat dengan rentang waktu 1-10 tahun lebih banyak dengan jumlah 88%, serta perawat yang bekerja di poli umum lebih mendominasi dengan jumlah 61%.

Uji Normalitas

Sebelum peneliti menguji hubungan 2 variabel (*multitasking* dengan *job performance*), peneliti melakukan uji kenormalan data dengan *Kolmogorov-smirnov (Asymp. Sig. (2-tailed))* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kenormalan data. Hasil uji normalitas selengkapnya sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4. Uji Normalitas Residu

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	N
<i>Multitasking – Job Performance</i>	0,268	100

Tabel 3 diatas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* data korelasi pada setiap variable memiliki nilai residu normal, karena nilai p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* (0,268) > 0,05.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian pada 100 perawat, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Hipotesis Korelasi Product Moment antara Multitasking dengan Job Performance

Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r²)	Sig/p	Ket	Kesimpulan	N
0,758	0,574	0,000	$P \leq 0,05$	Signifikan	100

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan metode analisis korelasi *product moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,758, dengan nilai

signifikan (p) sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *multitasking* dengan *job performance*. Hal itu menandakan semakin tinggi *multitasking*, maka semakin tinggi pula *job performance* perawat. Begitu pula jika *multitasking* pada perawat rendah, maka *job performance* perawat semakin rendah. Hasil penelitian juga menemukan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,574 atau (57,4%), hal ini menandakan sumbangan *multitasking* terhadap *job performance* sebesar 57,4% dan sisanya (42,6%) ditentukan oleh faktor lain.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *multitasking* dengan *job performance* perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,758 dengan $P=0,000$. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif dan sangat signifikan antara *multitasking* dengan *job performance* perawat. Jika *multitasking* perawat tinggi, maka *job performance* juga tinggi, begitu pula jika *multitasking* rendah, maka *job performance* perawat rendah. Hipotesis awal pada penelitian ini ada hubungan negatif antara *multitasking* dengan *job performance*, namun setelah dilakukan penelitian ditemukan bahwa hasil korelasinya positif. Dengan demikian, hipotesis awal penelitian ini tidak diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa jurnal yang mengatakan bahwa *multitasking* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Platis, Reklitis, & Zimeras (2015) menjelaskan bahwa *job performance* merupakan parameter penting dalam profesi keperawatan. Maka dari itu penting untuk mengevaluasi *job performance* perawat dalam hubungannya dengan pekerjaannya, seperti meliputi jadwal staf, karakteristik mereka, jadwal bekerja, serta jumlah pasien yang harus ditangani. Perawat seringkali memiliki beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam satu waktu dalam melakukan tugas keperawatan pada beberapa pasien. Hal tersebut berkaitan langsung dengan stres dan kelelahan yang bisa saja terjadi, serta mempengaruhi *performance* kerjanya. Berkaitan dengan profesi perawat yang bertanggung jawab di bidang pelayanan jasa, dijelaskan bahwa pelayanan kesehatan berperan penting dengan aspek efektivitas, kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

Selain itu, hasil penelitian Top (2013) menjelaskan bahwa beban kerja karena terlalu banyak pekerjaan, dan keberadaan teknologi mempengaruhi *performance* kerja perawat. Apabila seorang perawat dirasa memiliki tugas berat yang mengharuskannya berlaku multi tugas, akan membuatnya memiliki beban kerja yang cukup mengganggu *performance*. Namun sebenarnya hal itu dirasa meringankan jika pekerjaan itu masih bisa dikontrol dengan baik oleh rekan kerja melalui teknologi yang juga memadai.

Berkaitan dengan subjek pada penelitian ini, perawat menjadi salah satu bagian dari peran penting di dalam pelayanan setiap instansi kesehatan, keberadaannya juga hampir selalu mendominasi di setiap tempat ia bekerja. Profesinya menuntut untuk siaga selama 24 jam untuk melayani pasien. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan sebagai seorang perawat ialah harus siap dengan tuntutan yang ada

sesuai dengan keadaan pasien, ia juga harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada pasien meskipun sedang melakukan pekerjaan. Kemampuan *multitasking* ini justru menjadi keharusan yang harus dimiliki perawat demi menunjang kinerja yang baik (Nurul, 2016). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa jurnal yang mengatakan bahwa *multitasking* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dijelaskan dalam konteks pekerjaan sebagai akuntan pada generasi X dan Y. Karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang akuntan meliputi keakuratan, detail, dan skeptis (tidak mudah percaya kepada orang lain) (Mardjono, E, S & Solikhan, 2014). Karena pekerjaan ini berhubungan dengan angka dan harus akurat, maka seorang akuntan juga harus konsentrasi penuh dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Karena kemampuan untuk *multitasking* pada umumnya mudah dilakukan oleh generasi Y dan Z, maka penelitian yang pernah dijelaskan peneliti di bab sebelumnya tersebut menunjukkan bahwa *multitasking* membuat kinerja akuntan tidak maksimal, atau cenderung menurun. Hal itu juga diperkuat bahwa generasi generasi sekarang lebih mudah beradaptasi dengan keadaan, termasuk kemajuan teknologi dan beberapa tuntutan lain (Supriyanto, M, 2016).

Selain itu, penelitian lain yang sebelumnya dijelaskan oleh peneliti ialah konteks *multitasking* dalam lingkup sales atau marketing. Kunci yang harus dimiliki oleh sales ialah komunikasi yang baik, meliputi pandai membangun hubungan, serta menjadi pendengar yang baik. Dalam hal ini, menjadi pendengar belum bisa dikatakan baik jika bersamaan dengan melakukan aktivitas lain. Klien atau lawan bicara tentu akan merasa kurang diperhatikan, padahal tugas sales adalah membina hubungan yang baik dengan para klien atau pelanggan. Pada penelitian itu juga tidak dilakukan pada generasi Y, sehingga keterbatasan kemampuan *multitasking* membuat kinerja sales kurang baik.

Penelitian yang lain yang dijelaskan peneliti sebelumnya ialah konteks *multitasking* dalam *performance* oleh pelajar. Pelajar dalam konteks ini ialah seorang remaja, dimana masa ini merupakan salah satu periode perkembangan transisi dari kanak-kanak menuju dewasa, salah satu ciri yang menonjol ialah perubahan emosional. Kematangan emosi salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan sosial (Rozali, Emosi, Harian, Narkotik, & Iskandar, 2008). Dari penelitian itu diperoleh hasil bahwa remaja mudah larut dalam segala sesuatu yang sedang umumnya marak terjadi, apalagi jika faktor yang mempengaruhi ialah dari lingkungan. Pada fase ini pun remaja sangat erat kaitannya dengan lingkungan sosial sebagai tempatnya belajar. Lingkungan yang sering menerapkan multi tugas akan cepat diserap dan diikuti oleh remaja, tanpa adanya filter bahwa hal itu akan dirasa menguntungkan atau merugikan, pun jika diterapkan di dalam kelas. Hasilnya justru performa mereka di dalam kelas menjadi menurun.

Subjek penelitian yang digunakan adalah perawat dari generasi Y (berusia 20-40 tahun). Karyawan yang berasal dari generasi Y terbiasa mengerjakan tugasnya secara *multitask* dibanding dengan karyawan dari generasi X. Dengan demikian, *multitasking* berkorelasi positif dengan *performance* kerja karyawan. hal ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan (Hemani, K. R., Rashidi, 2016) bahwa *multitasking* berhubungan positif dengan *job performance* manager bank di Karachi.

Berkaitan dengan penelitian ini, subjek yang menjadi responden ialah perawat usia 20-40 tahun (generasi Y) yang bekerja di klinik dengan pasien tidak hanya dari lokal, namun tidak jarang juga dari luar negeri (internasional). Alasan peneliti menggunakan subjek usia tersebut karena di usia itu seseorang dituntut mandiri dan bertanggung jawab pada diri sendiri termasuk bagaimana perawat memiliki *job performance* yang baik di pekerjaannya. Perawat adalah pelaksana pelayanan keperawatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien, sebagai penolong dalam memelihara dan memulihkan kesehatan pasien (Nurul, 2016). Dengan kata lain, profesi dari pekerjaan ini merupakan relawan kesehatan yang profesional. Profesi perawat yang memang dituntut sigap dalam melayani pasien, ditambah klinik tempat penelitian memiliki tuntutan dari pasien yang tidak hanya berasal dari dalam Negeri, membuat pihak klinik tak terkecuali perawat diharuskan melakukan pelayanan yang terbaik guna melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta menjaga nama baik klinik.

Penelitian Jatmika (2018) menemukan bahwa setiap orang memiliki ambang batas yang berbeda dalam menghadapi dan menyesuaikan dengan tantangan di lingkungan kerja yang membuatnya bekerja *multitask*. Dalam penelitian tersebut juga dijelaskan usia yang tergolong dalam generasi Y memang lebih mampu melakukan tugas secara *multitask* dari pada generasi X. Selain itu bobot tugas juga akan mempengaruhi seseorang melakukan *multitask*. Pada pekerjaan yang kompleks, akan menimbulkan beban mental yang buruk, dan akhirnya berpengaruh kepada *performance* seseorang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan *multitasking* menyumbangkan *job performance* sebesar 57,4%, sedangkan 42,6% faktor lain berhubungan dengan *job performance* perawat. adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap *job performance* perawat menurut Iqbal, Ijaz, Latif, & Mushtaq(2015) adalah meliputi jam kerja, pelatihan, *stress*, dan kompensasi.

Kelemahan pada penelitian ini adalah terdapat kesalahan dari alat ukurnya. Dalam pengukuran *job performance*, apabila dilakukan kepada perawat langsung maka akan terjadi bias dan kurang akurat, begitu pun juga dengan *multitasking* yang notabene ialah kemampuan. Kemampuan akan bisa diukur jika sudah dalam bentuk perilaku, sehingga hasil pengukuran *multitasking* pun juga dirasa kurang sesuai.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara *multitasking* dengan *job performance* perawat. artinya semakin tinggi *multitasking* yang dimiliki perawat maka semakin tinggi *performance* kerjanya dan begitu pula sebaliknya,

jika *multitasking* yang dimiliki perawat rendah maka semakin rendah *performance* kerjanya.

Implikasi penelitian ini, kepada perawat ialah sebaiknya tetap mempertahankan ataupun meningkatkan kemampuan *multitasking* dalam bekerja. Untuk HR rumahsakit atau klinik yang mempekerjakan perawat yang rentanakan *multitasking*, diharapkan untuk melakukan pelatihan kepada perawat agar siap sedia dalam melayani pasien. Disamping itu, perawat dapat meningkatkan kinerjanya yang *multitasking* dengan cara tetap fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaannya. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan alat ukur yang sesuai dengan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboazoum, H. M. E., Nimran, U., & Musadieg, M. Al. (2015). Analysis factors affecting employees job performance in Libya. *IOSR Journal of Business and Management* Ver. 1, 17(7), 2319–7668. <https://doi.org/10.9790/487X-17714249>
- Alkahtani, M., Ahmad, A., Darmoul, S., Samman, S., Al-zabidi, A., & Ba Matraf, K. (2016). Multitasking Trends and Impact on Education: A Literature Review. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(3), 995–1001. Retrieved from <http://waset.org/Publications/multitasking-trends-and-impact-on-education-a-literature-review/10004600>
- Astriana, N. (2010). Auditor pada kantor akuntan publik di Semarang. Semarang.
- Bartel, A. (2017). Multitasking at work: Do firms get what they pay for? *IZA World of Labor*, (May), 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.362>
- Demirbilek, M., & Talan, T. (2017). *The effect of social media multitasking on classroom performance. Active Learning in Higher Education*.
- Girgis, Z. M. (2010). Predicting multitasking performance and understanding the nomological network of polychronicity. Retrieved from <http://scholarworks.calstate.edu/handle/10211.10/299>
- Goodman, & S. (1999). Person–organization fit and contextual performance: do shared values matter. *J. Voc Behavior*, 254–275. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ592570>
- Hemani, K. R., Rashidi, Z. (2016). Effect of organizational skills and competencies on perceived job performance with mediation of multitasking, 12(1), 121–138.
- Indonesia, L. (2011, June). Karyawan multitasking, dambaan perusahaan. *ListrikIndonesia.com*.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., & Mushtaq, H. (2015). Factors affecting the employee's performance: a case study of banking sector in Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8), 309–318. Retrieved

from <http://www.ejbss.com/recent.aspx/>

- Ibda, F. (2015). Perkembangan kognitif : Teori Jean Piaget. *Intelektualita jurnal*, (3) 1
- Jarmon, A. L. (2008). Multitasking helpful or harmful ? *Student Lawyer*, 36(8), 31–35.
- Jatmika, D. (2018). Multitasking terhadap kinerja : Baik atau buruk ?, 6–8.
- Kappagoda, U. W. M. R. S., Zainul, H., Othman, F., & Alwis, G. De. (2014). Psychological capital and job performance : the mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(June), 102–116. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.22009>
- Khan, A., Bin, R., Yusoff, M., & Ali, A. M. (2014). Assessing Reliability and Validity of Job Performance Scale among University Teachers. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 4(1), 35–41.
- Kirchberg, D. M., Roe, R. A., & Van Eerde, W. (2015). Polychronicity and multitasking: diary study at work. *Human Performance*, 28(2), 112–136. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.976706>
- Kuo, T.-H., & Ho, L.-A. (2010). Individual difference and job performance: the relationships among personal factors, job characteristics, flow experience, and service quality. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(4), 531–552. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.4.531>
- Kushniryk, A. (2008). *Running head: The Development of a Communication Specific Multitasking Measurement Instrument*. Unpublish Research: 30th Annual Research Symposium College Of Communication and Information Carolyn P. Brown Memorial University Center. Knoxville: University of Tennessee
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Nurul. (2016). perawat.co. Retrieved June 29, 2018, from <https://www.perawat.co/>
- Otto, S. C., Wahl, K. R., Lefort, C. C., & Frei, W. H. P. (2012). Exploring the Impact of Multitasking In the Workplace. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 154–162.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Rozali, Y. A., Emosi, K., Harian, P., Narkotik, B., & Iskandar, A. (2008). Pendahuluan Tinjauan Teori Narkoba Narkoba adalah singkatan dari nar-, 5(3).
- Spink, A., Cole, C., Waller, M. *Multitasking Behavior*. (2007). Queensland University.
- Supriyanto, M. A. (2016). Perbedaan generasi dan kelebihanannya. Retrieved June 29, 2018, from <http://www.tribunnews.com/tribunners/2016/05/15/ini->

perbedaan-generasi-dan-kelebihannya

Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Top, M. (2013). Organizational variables on nurses ' job performance in Turkey :
Nursing Assessments, 42(3), 261–271.

Widodo, F. A. S., & S. (2013). Hubungan employee engagement dengan perilaku
produktif karyawan. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2, 1–6.

Widyastuti, R. (2016). *Pengaruh Kepribadian (Big Five Personality) Terhadap
Multitasking*. Malang.





The logo of Universitas Muhammadiyah Malang is a shield-shaped emblem. It features a central sunburst or star-like symbol with a circular center. The text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH" is written in an arc across the top, and "MALANG" is written across the bottom. There are decorative floral or star-like motifs on the sides.

SKALA TRYOUT

Dengan hormat,

Saya Veronica Dwi Sanda (NIM: 201410230311361) mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, yang saat ini sedang menempuh Skripsi sebagaimana syarat untuk kelulusan Sarjana Strata I (S-1), dengan ini saya sangat memohon kesediaan saudara untuk membantu memperlancar kegiatan skripsi yang telah saya susun dengan menggunakan skala yang telah di adaptasi dan disesuaikan.

Perlu saya sampaikan bahwa data yang saya dapatkan akan digunakan untuk kepentingan akademis semata. Oleh karena itu kelengkapan dalam pengisian skala ini sangat kami harapkan, dan kerahasiaan dari data yang diberikan akan saya jaga dengan baik.

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu mengisi lembar skala penelitian ini. Semoga partisipasi Bapak/Ibu bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi.

Hormat saya,
Peneliti.

A. IDENTITAS

Nama (inisial) : _____
Jenis Kelamin : L / P *Lingkari Salah Satu
Usia : _____ Tahun
Lama Bekerja (Masa kerja) : _____
Instansi Bekerja : _____
Departemen : _____

B. PETUNJUK PENGISIAN :

Berikut ini terdapat skala yang dalamnya terdapat beberapa pernyataan yang dialami dalam kehidupan sehari-hari. Beri 1 saja *Checklist* (✓) pada kolom yang menandakan tingkat kesetujuan Anda terhadap pernyataan yang dianggap paling sesuai dengan diri Anda. Anda diminta jujur dan mengisi semua pernyataan. Terdapat 4 tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan pernyataan pada skala dibawah ini.

Keterangan Kolom Jawaban :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

SKALA 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya jarang menerima telepon saat sedang melakukan tindakan pada pasien				
2	Saya biasanya berbincang dengan teman saat serah terima pasien				
3	Mudah bagi saya untuk fokus terhadap beberapa pekerjaan sekaligus.				
4	Saya memahami instruksi yang diberikan atasan, meskipun saya mengerjakan hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saya				
5	Saya suka mendengarkan musik ketika bekerja				
6	Saya sering berbicara dengan rekan kerjasambil mengerjakan pekerjaan di tempat saya bekerja				
7	Saya sering membuka beberapa program di komputer secara bersamaan ketika sedang menginput data pasien				
8	Sering bergantian tugas berbeda-beda di waktu yang bersamaan saat menangani pasien membuat saya lelah.				
9	Saya sering mencoba menyelesaikan beberapa pekerjaan di waktu yang sama saat berada di tempat kerja.				
10	Saya sering berpindah ke pekerjaan lain sebelum pekerjaan sebelumnya selesai.				
11	Saya merasa kewalahan ketika mencoba menangani lebih dari satu pekerjaan sekaligus.				
12	Saya merasa terganggu mendengar suara televisi ketika sedang melayani pasien				
13	Saya setuju dengan ungkapan: "Melakukan dua hal bersamaan sama halnya dengan tidak melakukan apa-apa".				
14	Saya sering berkonsentrasi untuk menuntaskan satu pekerjaan terlebih dahulu				
15	Mengerjakan beberapa hal bersamaan membuat saya tertekan.				
16	Saya biasanya melayani pasien (tindakan non medis) sambil <i>chatting</i>				
17	Saya suka membuka media sosial ketika sedang bekerja				
18	Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja ketika ada yang mengajak bicara.				
19	Saya biasanya menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam sekali waktu				

SKALA 2

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menghabiskan jam kerja tanpa jerih payah				
2	Berinisiatif dalam memperkenalkan pegawai baru pada departemennya meskipun itu bukan bagian dari tugas saya				
3	Tidak mengambil waktu istirahat lebih				
4	Tepat waktu ketika masuk kerja dan setelah waktu istirahat				
5	Memenuhi semua syarat dalam pekerjaan				
6	Membantu pegawai lain ketika beban kerjanya bertambah (mendampingi mereka hingga mereka dapat mengatasi pekerjaannya)				
7	Dapat bertanggung jawab pada pekerjaan lebih dari yang diharuskan				
8	Bersedia menghadiri acara yang tidak diwajibkan, akan tetapi dapat menaikkan citra organisasi				
9	Saya selalu memenuhi kriteria kinerja				
10	Meminta izin lebih awal ketika tidak dapat hadir di tempat kerja				
11	Saling menolong di lingkup kerja dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
12	Menunjukkan keahlian dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan				
13	Terlalu sering menelepon untuk keperluan pribadi				
14	Saya merencanakan dan mengatur pekerjaan untuk mencapai target dan memenuhi tenggat waktu				
15	Memberikan saran inovatif untuk meningkatkan kualitas departemen secara menyeluruh				
16	Tidak mengambil waktu istirahat ketika tidak memiliki urusan penting				
17	Tidak mengikuti aturan kehadiran di tempat kerja, misalnya mengambil cuti lebih sedikit dari yang diperbolehkan				
18	Menunjukkan kinerja yang baik dalam keseluruhan pekerjaan dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan				
19	Sukarela melakukan pekerjaan yang tidak diharuskan				
20	Tidak membuang waktu untuk mengobrol tidak penting.				

21	Membantu teman yang lain melakukan tugasnya ketika mereka tidak hadir				
22	Saya berkompeten dalam seluruh bidang pekerjaan, serta saya mampu menangani pekerjaan berdasarkan keahlian				
23	Saya selalu mencapai target pekerjaan				
24	Mengambil waktu istirahat seenaknya				
25	Terlihat pantas bagi saya untuk mengambil peran yang lebih besar				

***Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat!**





SKALAMULTITASKING

NO. SUBJEK	ITEM																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOTAL
1	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	54
2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	56
3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	53
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	58
6	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	48
7	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	49
8	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	52
9	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	53
10	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	47
11	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	51
12	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	53
13	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	53
14	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	52
15	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	51
16	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	47
17	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	51
18	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	52
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	56
20	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	53
21	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	52

22	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55
23	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	48
24	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	53
25	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	49
26	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	50
27	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	49
28	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	49
29	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	62
30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	51
31	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	53
32	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	55
33	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	53
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	56
35	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	52
36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
37	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	51
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	51
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	54
41	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	52
42	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
43	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	48
44	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	48
45	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	56
46	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	64

47	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	51
48	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	49
49	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	57
50	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	53
51	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	50
52	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	59
53	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
54	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	54
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
56	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	64
57	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	51
58	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	49
59	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	57
60	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	53
61	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	50
62	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	59
63	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
64	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	54
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58

SKALA JOB PERFORMANCE

NO. SUBJEK	ITEM																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL	
1	1	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	70	
2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	66	
3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	3	73	
4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	69	
5	1	3	1	3	3	3	3	1	3	4	4	4	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	4	57	
6	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	81	
7	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	69	
8	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	68	
9	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	1	3	81	
10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	68	
11	1	1	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	1	2	71	
12	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	70	

13	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	65
14	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	1	3	78
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	69
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	71
17	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	68
18	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	70
19	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	79
20	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	72
21	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	73
22	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	69
23	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	69
24	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
25	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	73
27	3	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	1	4	1	4	3	2	4	2	62

28	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	66
29	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	1	2	81
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	71
31	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	2	4	4	1	3	79
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	69
33	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	66
34	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	76
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71
36	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	1	2	78
37	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	67
38	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	66
39	3	3	1	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	68
40	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	70
41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	74
42	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	3	1	2	74

43	2	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	64
44	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	71
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	72
46	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	90
47	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	67
48	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	1	2	65
49	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	70
50	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	72
51	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	77
52	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	89
53	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	67
54	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4	1	2	3	4	4	2	2	70
55	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	79
56	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	90
57	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	67

58	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	1	2	65
59	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	70
60	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	72
61	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	77
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	89
63	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	67
64	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4	1	2	3	4	4	2	2	70
65	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	79

The logo of Universitas Muhammadiyah Malang is a shield-shaped emblem. It features a central sunburst or star-like symbol surrounded by a wreath. The text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH" is written along the top inner edge of the shield, and "MALANG" is written along the bottom inner edge. There are small decorative stars on the left and right sides of the bottom edge.

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. SKALA MULTITASKING

a. Uji Pertama

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.673	19

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	49.86	12.371	.406	.	.668
item2	50.34	13.790	.137	.	.700
item3	50.23	12.368	.521	.	.656
item4	50.12	13.516	.348	.	.679
item5	50.52	12.816	.370	.	.673
item6	50.43	12.655	.420	.	.667
item7	50.63	13.393	.271	.	.685
item8	50.43	14.968	-.128	.	.719
item9	50.45	13.001	.326	.	.678
item10	50.40	14.463	.021	.	.706
item11	50.68	12.535	.504	.	.659
item12	50.52	12.785	.378	.	.672
item13	50.28	13.328	.306	.	.681
item14	50.92	13.103	.434	.	.670
item15	50.55	12.251	.537	.	.654
item16	50.43	14.687	-.044	.	.710
item17	50.23	14.024	.219	.	.690
item18	50.26	15.040	-.147	.	.721
item19	50.31	14.248	.161	.	.693

b. Uji Kedua

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.775	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	29.86	10.402	.406	.467	.761
item3	30.23	10.368	.534	.582	.745
item4	30.12	11.422	.368	.400	.764
item5	30.52	10.566	.440	.455	.756
item6	30.43	10.249	.542	.487	.744
item7	30.63	11.518	.223	.169	.778
item9	30.45	11.095	.297	.305	.772
item11	30.68	10.753	.446	.324	.755
item12	30.52	10.722	.397	.340	.761
item13	30.28	11.172	.343	.336	.766
item14	30.92	11.197	.397	.326	.761
item15	30.55	10.188	.572	.525	.741

c. Uji Ketiga (valid)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.779	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	27.29	9.523	.376	.436	.770
item3	27.66	9.384	.533	.581	.749
item4	27.55	10.376	.372	.395	.768
item5	27.95	9.513	.456	.455	.758
item6	27.86	9.184	.568	.475	.744
item9	27.88	10.078	.294	.301	.777
item11	28.11	9.754	.444	.322	.759
item12	27.95	9.638	.419	.326	.762
item13	27.71	10.148	.342	.334	.770
item14	28.35	10.232	.375	.313	.767
item15	27.98	9.203	.574	.524	.743

2. SKALA JOB PERFORMANCE

a. Uji Pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.837	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	69.80	40.475	.253	.	.821
item2	69.49	41.879	.129	.	.826
item3	69.09	39.273	.471	.	.810
item4	68.72	40.860	.295	.	.818
item5	68.82	40.028	.547	.	.809
item6	68.97	39.687	.529	.	.809
item7	68.95	39.107	.605	.	.805
item8	69.18	42.247	.103	.	.827
item9	68.98	41.047	.424	.	.814
item10	68.80	41.069	.281	.	.818
item11	68.75	39.532	.560	.	.807
item12	68.86	39.871	.465	.	.811
item13	70.45	44.095	-.109	.	.831
item14	68.92	39.916	.492	.	.810
item15	68.98	39.984	.622	.	.807
item16	69.25	39.157	.503	.	.808
item17	69.66	40.477	.321	.	.817
item18	68.92	39.135	.548	.	.807
item19	69.38	41.959	.136	.	.825
item20	68.97	38.812	.479	.	.809
item21	69.29	38.616	.508	.	.808
item22	69.05	39.951	.491	.	.810
item23	69.03	40.562	.481	.	.811
item24	70.35	44.232	-.120	.	.836
item25	69.52	40.441	.360	.	.815

b. Uji Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.881	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	58.20	38.163	.178	.	.877
item3	57.49	36.473	.450	.	.863
item4	57.12	37.641	.321	.	.868
item5	57.22	36.890	.574	.	.860
item6	57.37	36.455	.570	.	.859
item7	57.35	36.170	.602	.	.858
item9	57.38	37.928	.443	.	.864
item10	57.20	37.319	.381	.	.866
item11	57.15	36.163	.625	.	.857
item12	57.26	36.227	.564	.	.859
item14	57.32	36.441	.570	.	.859
item15	57.38	36.803	.661	.	.858
item16	57.65	35.951	.537	.	.860
item17	58.06	38.371	.207	.	.873
item18	57.32	35.722	.615	.	.857
item20	57.37	35.455	.530	.	.860
item21	57.69	36.623	.392	.	.866
item22	57.45	36.876	.506	.	.861
item23	57.43	37.124	.560	.	.860
item25	57.92	37.353	.371	.	.866

c. Uji Ketiga (valid)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.890	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	52.77	32.524	.414	.	.880
item4	52.40	33.463	.308	.	.884
item5	52.49	32.723	.565	.	.874
item6	52.65	32.076	.601	.	.873
item7	52.63	31.768	.640	.	.871
item9	52.66	33.571	.458	.	.878
item10	52.48	32.722	.433	.	.879
item11	52.43	31.812	.656	.	.871
item12	52.54	31.846	.596	.	.873
item14	52.60	32.088	.597	.	.873
item15	52.66	32.634	.653	.	.873
item16	52.92	31.853	.526	.	.875
item18	52.60	31.431	.637	.	.871
item20	52.65	31.201	.545	.	.875
item21	52.97	33.124	.300	.	.885
item22	52.72	32.797	.482	.	.877
item23	52.71	32.679	.602	.	.874
item25	53.20	33.100	.371	.	.881



BLUEPRINT SKALA TRYOUT PENELITIAN

a. Blueprint Skala Asli Multitasking Scale

No.	Aspek Skala	Favorable	Unfavorable	Jumlah item
1.	<i>General multitasking abilities</i>	4, 7, 8, 18	3, 5, 6, 13, 16	9
2.	<i>Computer multitasking</i>	11	19	2
3.	<i>Ability to perform two primary tasks simultaneously</i>	1, 9, 10, 14, 17	-	5
4.	<i>Ability to perform primary and secondary tasks simultaneously</i>	2, 12, 15	-	3
Jumlah		13	6	19

b. Blueprint Skala Hasil Tryout Multitasking Scale

No.	Aspek Skala	Favorable	Unfavorable	Jumlah item
1.	<i>General multitasking abilities</i>	4	3, 5, 6, 13	5
2.	<i>Computer multitasking</i>	11	-	1
3.	<i>Ability to perform two primary tasks simultaneously</i>	1, 9, 14	-	3
4.	<i>Ability to perform primary and secondary tasks simultaneously</i>	12, 15	-	2
Jumlah		7	4	11

c. Blueprint Skala Asli Job Performance Scale

No.	Aspek Skala	Item	Jumlah Item
1	<i>Altruism</i>	3, 4, 8, 11, 15, 20, 21	7
2	<i>Conscientiousness</i>	5, 6, 7 12, 13, 14, 18, 19, 25	9
3	<i>Task Performance</i>	1, 2, 9, 10, 16, 17, 22, 23, 24	9
Jumlah			25

d. Blueprint Skala Asli Job Performance Scale

No.	Aspek Skala	Item	Jumlah Item
1	<i>Altruism</i>	3, 4, 11, 15, 20, 21	6
2	<i>Conscientiousness</i>	5, 6, 7 12, 14, 18, 25	7
3	<i>Task Performance</i>	9, 10, 16, 22, 23	5
Jumlah			18



SKALA PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya Veronica Dwi Sanda (NIM: 201410230311361) mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, yang saat ini sedang menempuh Skripsi sebagaimana syarat untuk kelulusan Sarjana Strata I (S-1), dengan ini saya sangat memohon kesediaan saudara untuk membantu memperlancar kegiatan skripsi yang telah saya susun dengan menggunakan skala yang telah di adaptasi dan disesuaikan.

Perlu saya sampaikan bahwa data yang saya dapatkan akan digunakan untuk kepentingan akademis semata. Oleh karena itu kelengkapan dalam pengisian skala ini sangat kami harapkan, dan kerahasiaan dari data yang diberikan akan saya jaga dengan baik.

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu mengisi lembar skala penelitian ini. Semoga partisipasi Bapak/Ibu bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi.

Hormat saya,
Peneliti.

A. IDENTITAS

Nama (inisial) : _____
Jenis Kelamin : L / P *Lingkari Salah Satu
Usia : _____ Tahun
Lama Bekerja (Masa kerja) : _____
Instansi Bekerja : _____
(ex : RS. Sejahtera, klinik sehat, dsb)
Departemen : _____
(ex : UGD, ICU, bedah, dsb)

B. PETUNJUK PENGISIAN :

Berikut ini terdapat skala yang dalamnya terdapat beberapa pernyataan yang dialami dalam kehidupan sehari-hari. Beri 1 saja *Checklist* (✓) pada kolom yang menandakan tingkat kesetujuan Anda terhadap pernyataan yang dianggap paling sesuai dengan diri Anda. Anda diminta jujur dan mengisi semua pernyataan. Terdapat 4 tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan pernyataan pada skala dibawah ini.

Keterangan Kolom Jawaban :

SS	= Sangat Setuju	S	= Setuju
TS	= Tidak Setuju	STS	= Sangat Tidak Setuju

SKALA 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya jarang menerima telepon saat sedang melakukan tindakan pada pasien				
2	Mudah bagi saya untuk fokus terhadap beberapa pekerjaan sekaligus.				
3	Saya memahami instruksi yang diberikan atasan, meskipun saya mengerjakan hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saya				
4	Saya suka mendengarkan musik ketika bekerja				
5	Saya sering berbicara dengan rekan kerjasambil mengerjakan pekerjaan di tempat saya bekerja				
6	Saya sering mencoba menyelesaikan beberapa pekerjaan di waktu yang sama saat berada di tempat kerja.				
7	Saya merasa kewalahan ketika mencoba menangani lebih dari satu pekerjaan sekaligus.				
8	Saya merasa terganggu mendengar suara televisi ketika sedang melayani pasien				
9	Saya setuju dengan ungkapan: “Melakukan dua hal bersamaan sama halnya dengan tidak melakukan apa-apa”.				
10	Saya sering berkonsentrasi untuk menuntaskan satu pekerjaan terlebih dahulu				
11	Mengerjakan beberapa hal bersamaan membuat saya tertekan.				

SKALA 2

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Tidak mengambil waktu istirahat lebih				
2	Tepat waktu ketika masuk kerja dan setelah waktu istirahat				
3	Memenuhi semua syarat dalam pekerjaan				
4	Membantu pegawai lain ketika beban kerjanya bertambah (mendampingi mereka hingga mereka dapat mengatasi pekerjaannya)				
5	Dapat bertanggung jawab pada pekerjaan lebih dari yang diharuskan				
6	Saya selalu memenuhi kriteria kinerja				
7	Meminta izin lebih awal ketika tidak dapat hadir di tempat kerja				
8	Saling menolong di lingkup kerja dapat				

	membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9	Menunjukkan keahlian dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan				
10	Saya merencanakan dan mengatur pekerjaan untuk mencapai target dan memenuhi tenggat waktu				
11	Memberikan saran inovatif untuk meningkatkan kualitas departemen secara menyeluruh				
12	Tidak mengambil waktu istirahat ketika tidak memiliki urusan penting				
13	Menunjukkan kinerja yang baik dalam keseluruhan pekerjaan dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan				
14	Tidak membuang waktu untuk mengobrol tidak penting.				
15	Membantu teman yang lain melakukan tugasnya ketika mereka tidak hadir				
16	Saya berkompeten dalam seluruh bidang pekerjaan, serta saya mampu menangani pekerjaan berdasarkan keahlian				
17	Saya selalu mencapai target pekerjaan				
18	Terlihat pantas bagi saya untuk mengambil peran yang lebih besar				

***Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat**



INPUT SKALA HASIL PENELITIAN

SKALA MULTITASKING

NO. SUBJEK	ITEM											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	30
2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	27
3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	27
4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	28
5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	29
6	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	29
7	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	28
8	4	3	4	2	4	3	3	1	2	2	4	32
9	3	3	4	1	3	3	4	1	2	1	1	26
10	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	29
11	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	22
12	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	21
13	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	4	24
14	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	21
15	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	22
16	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	20
17	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	21
18	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	20
19	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	24
20	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	28
21	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	25
22	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	21
23	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	22
24	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22
25	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	21
26	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	23
27	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	21
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	22
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	23
30	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22
31	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	28
32	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	27
33	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	27
34	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26
35	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26
36	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25
37	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26
38	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26
39	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26

40	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26
41	2	4	3	1	3	3	1	1	4	1	1	24
42	3	2	3	1	3	3	1	1	4	2	1	24
43	3	4	4	1	3	3	2	1	3	2	2	28
44	4	2	3	1	3	3	2	1	4	1	1	25
45	4	2	2	1	3	3	1	1	4	2	2	25
46	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	34
47	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	34
48	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	34
49	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	34
50	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	34
51	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	31
52	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	31
53	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	31
54	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	34
55	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	34
56	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	34
57	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	31
58	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	31
59	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	31
60	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	31
61	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	30
62	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	30
63	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	30
64	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	31
65	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	31
66	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	37
67	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	36
68	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	36
69	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	36
70	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	37
71	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	36
72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	31
73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	31
74	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	31
75	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	31
76	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	29
77	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	33
78	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	25
79	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	28
80	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	33
81	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42
82	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	28

83	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	26
84	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	33
85	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	29
86	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	30
87	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	36
88	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	30
89	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	32
90	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42
92	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	28
93	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	26
94	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	33
95	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	29
96	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	30
97	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	36
98	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	30
99	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	32
100	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34



SKALA JOB PERFORMANCE

NO. SUBJEK	ITEM																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
8	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	61
9	2	1	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	61
10	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	57
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	50
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	51

13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	50
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	49
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	50
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	51
17	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	51
18	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	51
19	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	53
20	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	53
21	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	53
22	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	53
23	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	53
24	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
25	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	53
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	51
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	49

28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	51
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	53
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
32	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	51
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
41	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	59
42	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	61

43	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	64
44	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	59
45	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	59
46	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58
47	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	58
48	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
49	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	58
51	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	58
52	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	58
53	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	58
54	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	64
55	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	64
56	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	64
57	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	65

58	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	65
59	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	65
60	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	58
61	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	58
62	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	58
63	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	58
64	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	58
65	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	57
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
72	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	65

73	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	65
74	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	66
75	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	66
76	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	54
77	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	59
78	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52
83	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	53
84	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	51
85	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
86	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	60
87	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	69

88	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	52
89	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	57
90	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	61
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52
93	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	53
94	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	51
95	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
96	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	60
97	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	69
98	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	52
99	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	57
100	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	61

1. Uji Kenormalan Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17980542
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.002
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Korelasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Multi_X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: JP_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.571	3.196

a. Predictors: (Constant), Multi_X

b. Dependent Variable: JP_Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1355.995	1	1355.995	132.754	.000 ^b
Residual	1001.005	98	10.214		
Total	2357.000	99			

a. Dependent Variable: JP_Y

b. Predictors: (Constant), Multi_X

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.558	3.008		-1.848	.068
Multi_X	.602	.052	.758	11.522	.000

a. Dependent Variable: JP_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.92	37.76	28.90	3.701	100
Residual	-7.144	7.873	.000	3.180	100
Std. Predicted Value	-1.344	2.395	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.235	2.463	.000	.995	100

a. Dependent Variable: JP_Y

Correlations

		Multi_X	JP_Y
Multi_X	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
JP_Y	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).